

Визначення економічної ефективності впровадження системи винагороди директорів виконавчого органу акціонерних товариств

Соловійова О. Є., к. е. н., доц., Соловійов О. В., к. е. н., проф., Харківський національний університет міського господарства

В сучасній вітчизняній практиці не надається належної уваги оцінці економічної ефективності альтернативних систем винагороди праці менеджерів вищої ланки управління – директорів виконавчого органу будівельних акціонерних товариств. Бракує й наукових досліджень вітчизняних науковців із зазначеної проблеми. Такий стан речей породжує суттєву невизначеність у взаємовідносинах директорів виконавчого органу й акціонерів товариства (агентська проблема), що негативно впливає на результативність діяльності акціонерного товариства в цілому. Нагальність узагальнення теоретичних підходів та практики щодо визначення економічної доцільності впровадження системи винагороди директорів виконавчого органу набуло першочергового значення в контексті ефективного використання такого специфічного людського капіталу, яким є наймані менеджери вищої ланки управління.

Проведений аналіз теоретичних поглядів дослідників щодо визначення економічної ефективності впровадження системи винагороди доволі складне завдання й потребує врахування не тільки контрольованих, а більшою мірою не контрольованих факторів, що робить систему оцінки невизначеною з точки зору об'єктивності результату оцінювання. Наведені обставини спотворили різноманітні підходи до визначення економічної ефективності впровадження систем винагороди, які можна об'єднати за двома лініями:

1. Вимір ефективності ґрунтується на психологічному аспекті з акцентом на мотиваційний вплив систем винагороди за визначенням взаємодії сукупності мотивів (внутрішня мотивація) та стимулів (зовнішня мотивація) на поведінку директорів та спрямовану на досягнення корпоративних цілей акціонерного товариства (поведінкова точка зору на визначення ефективності мотивації).

2. Вимір ефективності ґрунтується на обліково-економічному походженні з акцентом на договірні відносини зі структурою заохочувальних виплат, спрямованих на гармонізацію інтересів найманого директора виконавчого органу й власника (економіко - реалістична точка зору на визначення ефективності мотивації). Наведені тенденції не суперечать, а взаємно доповнюють одна одну. Вимір ефективності системи винагороди за психологічним аспектом (теорія очікування) передбачає встановлення зв'язку за лінією «заохочення → ефективність роботи», тоді як за обліково-економічним аспектом (теорія агентських відносин) – «ефективність роботи → заохочення». В ідеалі система винагороди директорів повинна бути узгоджена з мотиваційними характеристиками директорів, а також створювати ефективність їх роботи такого типу і якості, які являються стратегічно бажаними.

Ураховуючи на те, що запропонована диференційована система винагороди директорів виконавчого органу за універсальною системою

збалансованих показників будівельних акціонерних товариств, яка спрямована на нейтралізацію агентської проблеми корпоративного управління, вимір ефективності систем винагороди акцентовано за обліково-економічним аспектом.

Розробка методики виміру економічної ефективності впровадження системи винагороди передбачає визначення критеріїв й облікових індикаторів ефективності таких, як: рентабельність капіталу, дохід від продажу, прибуток на інвестований або акціонерний капітал. Особливою проблемою взаємозв'язку ефективності роботи з оплатою праці є визначення граничного внеску (наприклад, генерального директора) у стратегічну ефективність роботи (усі без винятку вчені - економісти вважають, що гранична продуктивність праці еквівалентна винагороді праці: чим вище гранична продуктивність праці, тим більше винагорода директора). Цьому концептуальному баченню побудові методики оцінки економічної ефективності впровадження системи винагороди директорів виконавчого органу за своїми властивостями найбільше відповідає обліково-економічний вартісно-орієнтований показник EVA (Ekonmik Value Added), переваги якого доведено науковцями при визначенні системи критеріїв ефективності діяльності менеджерів різних рівнів управління акціонерним товариством.

За результатами впровадження рекомендовано методику визначення економічної ефективності системи винагороди за такими показниками:

а) абсолютна економічна ефективність від упровадження диференційованої системи винагороди директорів виконавчого органу за універсальною системою збалансованих показників будівельних акціонерних товариств;

б) рентабельність агентських витрат щодо впровадження системи винагороди директорів виконавчого органу;

в) рівень рентабельності щодо директорів виконавчого органу як до працівників, котрі розвивають капітал акціонерного товариства (директори — специфічний людський капітал щодо сукупності навичок для певної області діяльності).

Запропонована методика оцінки економічної ефективності надає доволі вичерпну достовірність у прийнятті рішень щодо доцільності впровадження системи винагороди в конкретних умовах діяльності будівельного акціонерного товариства.

Вимір економічної ефективності системи винагороди директорів доповнено й показниками не фінансового характеру: рентабельність управління; продуктивність праці; задоволеність клієнтів та співробітників акціонерного товариства і т. д.